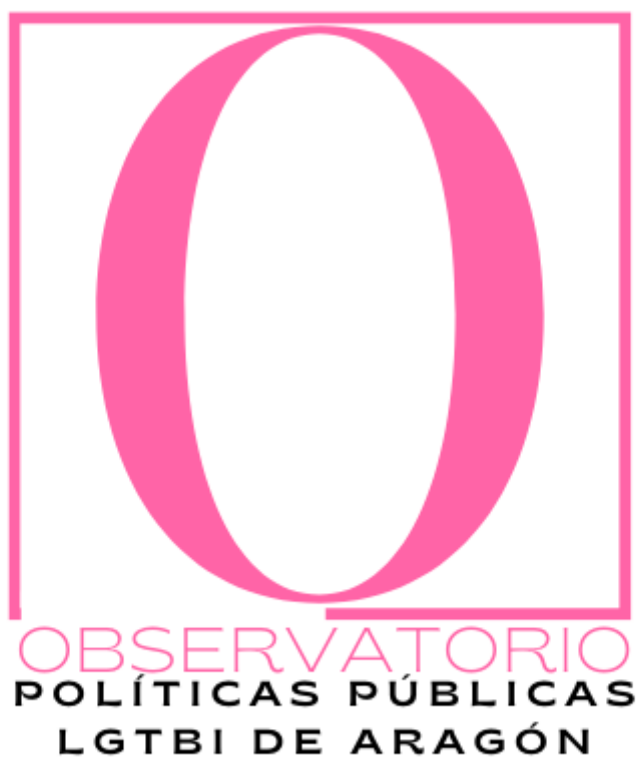


PLAN DE IGUALDAD

Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón

Aprobado en Asamblea General de 30 de mayo de 2023



Introducción

La igualdad es un valor fundamental en cualquier sociedad que aspire a ser justa y equitativa. En nuestra organización, entendemos que el respeto y la promoción de la igualdad es una obligación ineludible, no solo desde un punto de vista ético, sino también legal y social. En este sentido, la implementación de este Plan de Igualdad se convierte en una herramienta esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre todas las personas que forman parte del OPPA, independientemente de su género, orientación sexual, edad, origen o cualquier otra condición personal.

El propósito del Plan de Igualdad es el de establecer las bases para la eliminación de cualquier tipo de discriminación que pueda darse en nuestra organización, así como prevenir y detectar situaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral. Con este plan, el Observatorio se compromete a desarrollar medidas y acciones específicas que fomenten la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las áreas de la organización. Asimismo, se busca fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad, tanto para el personal como para la ciudadanía en general.

Este Plan de Igualdad tiene una clara perspectiva feminista, que reconoce que la desigualdad entre mujeres y hombres, en primer lugar, y entre personas cis-heterosexuales y LGTBI, en segundo lugar, es estructural y sistémica. Por lo tanto, nuestro compromiso con la igualdad no se limita a la implementación de medidas específicas, sino que implica una reflexión crítica y profunda sobre las prácticas, estructuras y cultura organizativa que pueden perpetuar la desigualdad de género. Sólo desde esta perspectiva podremos avanzar en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, en la que todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos.

Diagnóstico

En los últimos años, se ha producido un avance significativo en la lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad de género y los derechos de las personas LGTBI. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, aún hay desigualdades y barreras que impiden el pleno ejercicio de los derechos las mujeres y de las personas LGTBI en el mundo empresarial, político y laboral. En este contexto, es necesario hacer un diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad en las organizaciones no gubernamentales en España, identificando las posibles áreas en las que existen desigualdades y las barreras que impiden el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI. Este Plan, en concreto, se irá retroalimentando a lo largo de los años para – cuanto menos – analizar y diagnosticar su composición interna.

- I. En las organizaciones no gubernamentales se debe luchar contra la discriminación y el acoso en todas sus formas, incluyendo la discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género o pertenencia a una familia LGTBI. En este sentido, desde el OPPA LGTBI+ implementaremos políticas y medidas que promuevan la igualdad de género y los derechos de las personas LGTBI de puertas hacia dentro. También es importante que estas políticas y medidas se implementen de manera efectiva y se hagan cumplir de puertas hacia fuera.
- II. El OPPA LGTBI trabajará para eliminar las barreras que impiden el acceso de las personas LGTBI a los puestos de trabajo que ofrezcamos y para garantizar que estas personas tengan las mismas oportunidades de carrera que las personas cis-heterosexuales. En este sentido, promoveremos la diversidad en la selección de personal y evitaremos prejuicios y estereotipos de género y orientación sexual, identidad o expresión de género y ofreceremos capacitación y desarrollo profesional a nuestro personal laboral, cuando exista.
- III. Trabajaremos para que el OPPA LGTBI sea un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas. Para ello, implementaremos políticas y medidas que aborden el acoso laboral y sexual y se promoverá una cultura de respeto y tolerancia en el lugar de trabajo; además, contaremos con un sistema de quejas efectivo y accesible que permita a las personas denunciar cualquier discriminación o acoso.
- IV. El OPPA LGTBI quiere trabajar en colaboración con otras organizaciones y grupos comunitarios para promover la igualdad de género y los derechos de las personas LGTBI, por ello, propondremos llevar a cabo actividades y proyectos conjuntos para sensibilizar a la sociedad sobre estos temas y promover cambios culturales que favorezcan la igualdad y el respeto hacia las personas LGTBI.

Además, desde el OPPA, creemos que existen varios desafíos que aún deben ser superados. Uno de los principales obstáculos es la falta de conciencia y sensibilización sobre estos temas, lo que se traduce en una falta de medidas y políticas efectivas para promover la igualdad y la diversidad LGTBI. Lo abordaremos tanto de manera interna como externa.

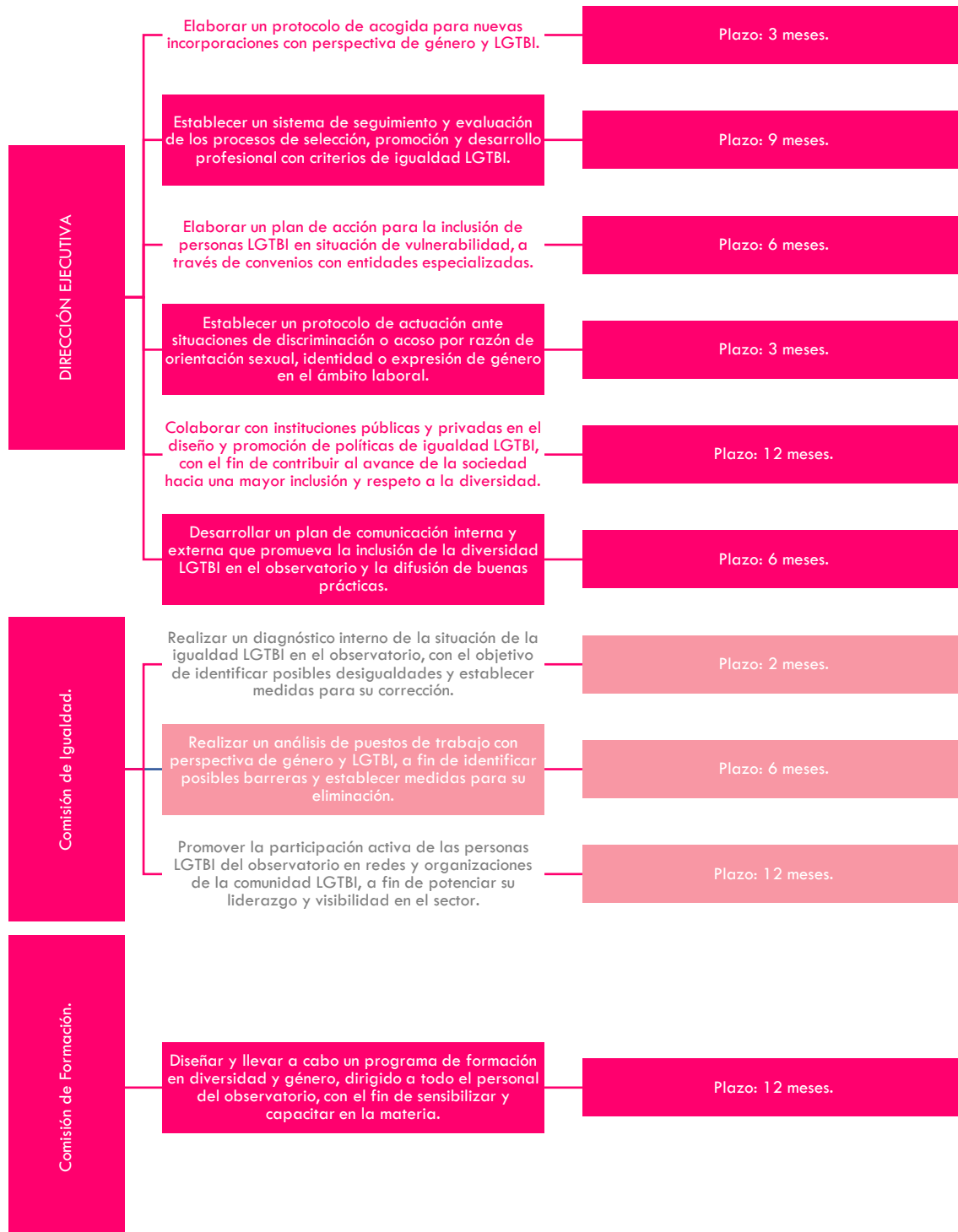
Objetivos

1. Aumentar la representación de personas LGTBI en la toma de decisiones políticas, alcanzando un 25% de participación en los próximos 2 años.
2. Inexistencia de brecha salarial entre personas LGTBI y cis-heterosexuales.
3. Inexistencia de brecha salarial entre mujeres, hombres y personas no binarias.
4. Implementación una política de no-discriminación en la selección de personal, garantizando siempre la igualdad de realidades.
5. Fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, implementando medidas de capacitación en materia de diversidad LGTBI y no discriminación para el 100% de la plantilla, cuando la tengamos.
6. Establecer un sistema de seguimiento y denuncia de discriminación por motivos de género o diversidad LGTBI en el lugar de trabajo, resolviendo el 100% de las que se produzcan.
7. Aumentar el conocimiento y la conciencia sobre las políticas públicas LGTBI de manera interna.
8. Desarrollar un programa de mentoría para personas LGTBI, tal y como viene recogido en el Plan de Formación.
9. Intentar de manera proactiva la contratación preferente de personas trans en el OPPA LGTBI.
10. Realizar al menos una revisión anual de las políticas de igualdad y diversidad en el OPPA LGTBI, actualizando el plan de igualdad según las necesidades y los resultados obtenidos.

Medidas y acciones

1. Trabajaremos para incluir cláusulas sociales en los convenios de colaboración que firmemos que fomenten la igualdad de género y la diversidad LGTBI en las empresas.
2. Desarrollaremos programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género y diversidad LGTBI dirigidos a toda la plantilla de la organización.
3. Fomentaremos la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, promoción y formación para mujeres, hombres y personas no binarias.
4. Estableceremos medidas de conciliación y corresponsabilidad para promover la igualdad de género y la diversidad LGTBI en los puestos laborales del OPPA, cuando existan.
5. Estableceremos cuotas de género para garantizar la presencia equilibrada de mujeres, hombres y personas no binarias en los órganos de dirección y en la toma de decisiones de la organización.
6. Estableceremos protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género y orientación sexual en el ámbito laboral.
7. Fomentaremos la representación y participación activa de mujeres cis y personas trans en espacios políticos y de toma de decisiones.
8. Sensibilizaremos y formaremos a la plantilla en el lenguaje inclusivo y no sexista.
9. Estableceremos medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
10. Fomentaremos la participación equilibrada de mujeres, hombres y personas no binarias en formación y programas de desarrollo.
11. Diseñaremos y aplicaremos herramientas de evaluación de impacto de género y de diversidad LGTBI en las políticas y programas de la organización.
12. Fomentaremos la igualdad de oportunidades en el acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
13. Estableceremos medidas de protección de la maternidad y paternidad para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
14. Promover la visibilidad y valorización de los trabajos mayoritariamente ocupados por mujeres y la corresponsabilidad en su realización.
15. Sensibilizaremos y formaremos a la plantilla en el reconocimiento y prevención de las violencias de género e intragénero e incidentes de odio.
16. Estableceremos medidas de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la formación y la educación.
17. Promover la igualdad de género y la diversidad de realidades en nuestra comunicación y publicidad.

Responsabilidades y plazos



Seguimiento y evaluación

En esta sección definimos los indicadores que permitirán medir el progreso y los resultados de la implementación del plan, así como la metodología y los momentos de evaluación.

1. Encuestas de satisfacción. Las realizaremos anualmente para medir el grado de satisfacción de las personas empleadas con las medidas adoptadas en el plan de igualdad. Evaluaremos, como mínimo, aspectos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el clima laboral.
2. Indicadores de seguimiento. Estableceremos indicadores de seguimiento que permitirán medir el progreso y los resultados de la implementación del plan, el número de promociones de mujeres o personas LGTBI en puestos directivos, el número de denuncias por discriminación y el número de acciones formativas llevadas a cabo.
3. Análisis de datos de RRHH. Analizamos los datos de recursos humanos en tanto a contrataciones, promociones, retribuciones, etc. para detectar posibles desigualdades y establecer medidas correctivas. El análisis se realizará siempre teniendo en cuenta la identidad de género para detectar posibles desigualdades.
4. Grupos de discusión. Organizaremos grupos de discusión con personas empleadas para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y recoger sugerencias de mejora. Estos grupos, cuando se implemente la medida, podrán ser liderados por una persona responsable de igualdad de género o por una experta en diversidad e inclusión.
5. Auditorías externas. Siempre que las finanzas lo permitan, se contratarán servicios externos para realizar una auditoría del plan de igualdad, evaluar su eficacia, detectar posibles puntos débiles del plan y para realizar recomendaciones de mejora. Nuestra intención es realizar una auditoría cada dos o tres años para asegurar que el plan se está implementando correctamente y se están alcanzando los objetivos previstos.

Presupuesto

Anualmente, intentaremos destinar un porcentaje del 5% a la implementación del Plan de Igualdad.

Conclusiones

Tras la elaboración del Plan de Igualdad del Observatorio de Políticas Públicas de Aragón, destacamos la importancia de este documento para nuestra organización, así como nuestro compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Este primer Plan de Igualdad se ha elaborado de manera participativa, involucrando a todas las personas de la organización y demostrando así nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad LGTBI de manera interna.

A pesar de que la organización no cuenta todavía con personal asalariado, se ha llevado a cabo una labor exhaustiva en la identificación de las posibles áreas de mejora y en la definición de objetivos concretos y acciones concretas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, siguiendo de esta manera lo establecido en nuestro Plan Estratégico trianual.

Este Plan de Igualdad es un paso fundamental para garantizar que todas las personas que forman parte del Observatorio de Políticas Públicas de Aragón puedan desarrollar su trabajo en un ambiente de igualdad y respeto, sin importar su identidad y expresión de género, orientación sexual o cualquier otra intersección que atente contra su dignidad.

Esta organización tiene la responsabilidad de asegurarse de que todas las personas que forman parte de ella tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género o pertenencia a una familia LGTBI.